Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale", n. 120 dell'11 maggio 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA ROMA - Venerdì, 11 maggio 1962 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 550-139 550-841 [illegible]
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841 737 [illegible] 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1704.**

Norme sul trattamento economico e normativo per i dipendenti dalle imprese di confezione su misura per signora della provincia di Bologna.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1705.**

Norme sul trattamento economico e normativo per gli operai addetti ai laboratori di pasticceria della provincia di Gorizia, escluso il comune di Grado.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1706.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori a domicilio dipendenti dalle imprese esercenti la produzione di calzature della provincia di Bologna.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1707.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese artigiane di barbieri della città di Crema e circondario.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1708.**

Norme sul trattamento economico e normativo per i lavoratori dipendenti dagli alberghi diurni della provincia di Milano.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1709.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei camporaioli del comune di Vecchiano.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1704**.

Norme sul trattamento economico e normativo per i dipendenti dalle imprese di confezione su misura per signora della provincia di Bologna.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo 2 aprile 1955, sul conglobamento delle retribuzioni nel settore delle aziende sartoriali di confezioni su misura per uomo e signora;

Visti, per la provincia di Bologna:

— il contratto collettivo 22 novembre 1948, relativo alle maestranze addette alle aziende esercenti l'industria delle confezioni su misura per signora, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali - Sezione Sartoria su Misura per Signora e la Federazione Provinciale Lavoratori dell'Abbigliamento, con la partecipazione dell'Unione Provinciale - F.U.I.L.L.A.;

— l'accordo collettivo 29 marzo 1955, relativo alle maestranze addette alle aziende esercenti l'industria delle confezioni su misura per signora, stipulato tra l'Associazione Provinciale Industriali e l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L.; la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 3 e n. 13 della provincia di Bologna, rispettivamente in data 13 agosto 1960 e 31 agosto 1960, del contratto e dell'accordo sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Bologna, il contratto collettivo 22 novembre 1948 e l'accordo collettivo 29 marzo 1955, relativi alle maestranze addette alle aziende esercenti l'industria delle confezioni su misura per signora, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti il conglobamento delle retribuzioni nel settore delle aziende sartoriali di confezioni su misura per uomo e signora.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle imprese di confezioni su misura per signora della provincia di Bologna.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 17 aprile 1962
Atti del Governo, registro n. 145, foglio n. 57. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 22 NOVEMBRE 1948, PER LE MAESTRANZE ADDETTE ALLE AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DELLE CONFEZIONI SU MISURA PER SIGNORA NELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

L'anno 1948, il 22 novembre in Bologna

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA, SEZIONE SARTORIA SU MISURA PER SIGNORA, rappresentata dai signori *Ada Graldi, Adele Guermandi, Anna Moretti, Venusta Vecchi, Maria Rossi, Marchesini Maria* per la DITTA BETTINI, *Leonardi Bruno* per la DITTA POLICARDI & CALORI, *Zanotti Guido* per la DITTA DONATI e TABARRONI, *Bruscaroli Mario, Pullini Luigi* per la DITTA VENTURI, assistiti dal sig. *Renzo Gamberini* dell'Associazione stessa

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO rappresentata dai signori: *Fantazzini Sirro, Casagrande Otello, Barbieri Wanda, Tibaldi Lea, Lovatti Giuliana;*

partecipando alle trattative la F.U.I.L.L.A - UNIONE PROVINCIALE DI BOLOGNA - rappresentata dai signori *Magagni Sergio* e *Fontana Alma;*

è stato stipulato il presente contratto collettivo di lavoro da valere per le maestranze addette alle aziende esercenti l'industria delle confezioni su misura per signora.

Art. 1.

ASSUNZIONE E DOCUMENTI DI LAVORO

Vale per l'assunzione la norma di cui all'art. 4 dell'accordo interconfederale 7 agosto 1947 sulla « costituzione e funzione delle commissioni interne ». L'assunzione verrà comunicata all'interessato, normalmente per iscritto, e dovrà specificare:

a) la data dell'assunzione;

b) la categoria alla quale l'assunto viene assegnato e la paga relativa;

c) la località in cui il lavoro viene prestato.

Il nuovo assunto è tenuto a presentare alla Direzione dell'azienda i seguenti documenti:

1) carta d'identità o documento equipollente;

2) libretto di lavoro;

3) tessera per l'assicurazione sociale obbligatoria in quanto ne sia in possesso;

4) libretto per l'assistenza di malattia in quanto ne sia in possesso.

Il datore di lavoro nel caso di mancanza o di irregolarità dei documenti di cui ai punti 3) e 4) è tenuto a regolarizzare la posizione del lavoratore dal giorno dell'assunzione, ferma restando la responsabilità del precedente datore di lavoro circa le eventuali irregolarità;

5) i titoli di preparazione professionale con specifico riferimento al rapporto di lavoro;

6) certificato penale rilasciato da non più di tre mesi ove l'azienda lo richieda;

7) eventuali documenti necessari per fruire degli assegni familiari.

Dei documenti che trattiene l'azienda rilascerà ricevuta all'interessato. Il nuovo assunto ha l'obbligo di comunicare all'azienda che lo impiega il proprio domicilio e, ove intervengano, i mutamenti successivi.

La Direzione, nell'assumerlo, lo metterà in grado di conoscere la esistenza ed il contenuto del presente contratto e di eventuali regolamenti interni. I membri delle Commissioni interne od il Delegato di fabbrica dovranno essere provveduti di una copia del contratto a cura e spese del datore di lavoro. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro la ditta è tenuta a restituire al lavoratore tutti i documenti di lavoro debitamente aggiornati.

In caso di impedimento, detta restituzione dovrà avvenire entro i cinque giorni successivi ed intanto l'azienda rilascerà al lavoratore interessato una dichiarazione che possa servire al lavoratore stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 2.

AMMISSIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge.

Per l'assunzione al lavoro dei fanciulli vale il limite minimo di 14 anni.

Per il lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme della legge 26 aprile 1934, n. 653 e successive, nonchè le disposizioni contenute nel R. D. 7 agosto 1936, n. 1720, relative alle operazioni inerenti alla manipolazione di colori, vernici e solventi pericolosi alla salute, qualora ricorrano gli estremi della applicazione della legge stessa.

Art. 3.

VISITA MEDICA

Una vista medica preventiva, allo scopo di accertare l'integrità e l'idoneità fisica dell'operaio, potrà essere disposta dalla Direzione dell'azienda che si varrà all'uopo di un medico di sua fiducia.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'operaio può essere assunto per un periodo di prova di sei giornate lavorative. Entro questo limite, che potrà con atto scritto, d'accordo fra le parti, essere aumentato a quindici giornate lavorative, sia la Direzione dell'azienda come l'operaio assunto avranno la facoltà di rescindere il rapporto di lavoro, senza preavviso e senza indennità alcuna.

Scaduto il periodo di prova, l'operaio si intende assunto definitivamente. Quando, prima o alla scadenza del periodo di prova, si rescinda il rapporto di lavoro, spetta all'operaio il compenso per il lavoro prestato in base al contratto di lavoro vigente, compenso non inferiore, comunque, al minimo contrattuale previsto per la categoria cui l'operaio è stato assegnato durante il periodo di prova, semprechè non sia stato prestabilito un salario maggiore.

Per l'operaio assunto definitivamente, il periodo di prova entra nel computo complessivo del servizio prestato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 5.

CLASSAZIONE DEGLI OPERAI

Gli operai delle sartorie su misura per signora sono suddivisi come appresso:

Lavoranti di 1ª categoria « *A* »: Sono coloro che, seguendo le direttive del capo reparto, del datore di lavoro o di chi per esso, sono capaci di eseguire, a mano o macchina, qualsiasi capo di abbigliamento comprese le operazioni materiali del taglio sul segnato e la assistenza alle prove.

Lavoranti di 1ª categoria « *B* »: Sono coloro che eseguono, coadiuvate da aiutanti o apprendiste, qualsiasi capo di abbigliamento seguendo le direttive del capo reparto o del datore di lavoro o di chi per esso.

Lavoranti di 2ª categoria: Sono coloro che eseguono soltanto capi di abbigliamento di minore importanza sotto la guida del datore di lavoro o del capo reparto o di chi per esso.

Aiutanti: Sono coloro che hanno mansioni di carattere ausiliario nella confezione di capi di abbigliamento - durata dell'aiutante anni 2.

Apprendiste di 1ª assunzione:

Età di assunzione	Durata massima dell'apprendistato (Anni)
fra i 14 e i 16 anni .	4
fra i 16 e i 18 anni .	3 ½
fra i 18 e i 20 anni	2 ½

Capi-gruppo - Capi tavola (*Maestre*): (maggiorazione del 20% sulla paga base della categoria cui appartengono).

Sono coloro che pur partecipando manualmente al lavoro sono preposte alla guida esecutiva di un gruppo di lavoranti sarte senza alcuna responsabilità disciplinare od esecutiva delle operaie stesse.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONE

Il lavoratore percepisce la retribuzione stabilita per la categoria alla quale è stato assegnato od il miglior trattamento salariale attribuitogli.

Se la Direzione dell'azienda lo adibisce a mansioni di categoria inferiore è tenuta a conservargli la retribuzione della sua categoria od il miglior trattamento di cui al comma 1. Se gli affida invece temporaneamente mansioni della categoria superiore dovrà corrispondere il compenso stabilito per la categoria stessa. Tale norma potrà non essere osservata qualora il mutamento di mansione sia originato da fatto di natura occasionale (quale, ad esempio, la sostituzione di operai assenti o ammalati e non si protragga per un periodo superiore a due giornate lavorative).

L'utilizzazione dell'operaio in lavori della categoria superiore per un periodo superiore ai tre mesi, ove non sia giustificata dalla necessità di sostituire altro lavoratore assente per malattia, infortunio o permesso, comporta di diritto il trasferimento alla categoria superiore. Quando il lavoratore sia contemporaneamente e con carattere di continuità adibito a mansioni di categorie diverse, percepirà la paga fissata per la categoria superiore. Avvenendo che le mansioni della sua categoria siano nettamente prevalenti rispetto a quelle della categoria superiore ed abbiano, queste, carattere saltuario sarà corrisposta una retribuzione intermedia conservando al lavoratore ogni preesistente paga di fatto o di merito.

Art. 7.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

E' considerato « apprendista » il lavoratore che, assunto da una azienda in età compresa fra i 14 ed i 18 anni per gli uomini e fra i 14 ed i 20 per le donne, compia un lavoro od un complesso di lavori che costituiscono una graduale preparazione per passare, alla fine del periodo di apprendistato, alla categoria degli operai qualificati.

a) la durata massima del periodo di apprendistato, è quella fissata, per singolo settore, dall'art. 5 del presente contratto;

b) la durata massima di cui è detto sopra sarà ridotta di due terzi per i licenziati di scuole tecniche industriali ad indirizzo didattico specifico rispetto alla attività che l'apprendista è chiamato a svolgere; della metà per chi sia in possesso di licenza di una scuola secondaria di avviamento professionale, sempre ad indirizzo didattico corrispondente all'attività dell'apprendista;

c) il servizio prestato, antecedentemente all'assunzione, presso altre aziende dello stesso ramo, sarà interamente computato ai fini indicati nel capoverso *a*) purchè esista analogia di mansioni e non siano trascorsi più di 12 mesi tra la fine di un periodo e l'inizio del successivo;

d) all'uopo, nel libretto di lavoro dell'interessato e nei certificati relativi al servizio prestato, saranno in-

dicati a cura del datore di lavoro i periodi di tirocinio e gli scatti di paga conseguiti;

e) quando, trascorsi almeno 60 giorni dall'assunzione, l'apprendista sia dall'azienda adibito ad altri lavori, per i quali sia pure necessario un periodo di tirocinio, tutto il primo periodo sarà interamente computato ai fini indicati dal capoverso *a)*;

f) l'apprendista, fermo restando quanto prescrivono le leggi in proposito, non potrà essere adibito a lavori faticosi o nocivi, che possano comunque minarne la resistenza fisica, nè impiegato in attività diverse da quelle relative alla sua preparazione professionale.

g) durante il periodo di tirocinio, l'apprendista deve lavorare ed essere retribuito ad economia. Se gli fosse affidato lavoro a cottimo egli dovrà essere considerato operaio qualificato anche se il periodo di tirocinio non risultasse completato in base ai termini indicati al capoverso *a)*;

h) l'apprendista che, raggiunto il 17° anno di età e trascorsa la metà del periodo di tirocinio di cui al capoverso *a)*, chieda di essere ammesso e superi una prova tendente ad accertare la sua idoneità, sarà considerato operaio qualificato a tutti gli effetti retributivi e normativi.

L'apprendista che chieda e dimostri di frequentare un corso di istruzione professionale specifico rispetto all'attività che esso svolge dovrà essere lasciato libero per il tempo necessario, senza che ne risulti diminuita la sua retribuzione:

i) le retribuzioni iniziali (minimi di paga base) sono stabiliti dagli accordi integrativi salariali;

l) gli aumenti successivi avvengono per scatti semestrali.

Per gli apprendisti di prima assunzione, assunti tra i 14 ed i 16 anni non si farà luogo al primo scatto semestrale di paga.

Si conviene che l'entità di ogni scatto si otterrà dividendo la differenza tra il minimo della paga base dell'aiutante ed il minimo della paga dell'apprendista nel primo semestre di tirocinio per il numero dei semestri che compongono il periodo di apprendistato.

Le assenze continuative dell'apprendista che possono compromettere il corso dell'apprendistato, potranno non essere considerate agli effetti dello scatto di paga semestrale, su concorde parere delle organizzazioni sindacali territoriali degli industriali e degli operai.

Art. 8.

SCUOLE PROFESSIONALI

L'istituzione di corsi di istruzione professionale od il potenziamento di quelli eventualmente esistenti, allo scopo di preparare maestranze tecnicamente efficienti e di migliorare il loro livello culturale, anche da un punto di vista generale, sono additati alle Associazioni territoriali e nazionali di categoria ed anche ai singoli industriali come uno scopo da perseguire con ogni possibile mezzo, per i benefici effetti sociali ed economici che potranno derivarne.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro settimanale è determinato dalla legge, con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le deroghe previste dalla legge stessa e da norme contrattuali.

La tabella, indicante l'orario di lavoro predeterminato, dovrà essere esposta in luogo visibile a tutti i lavoratori.

Per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o di custodia non connessi e non strettamente attinenti alla produzione, l'orario normale di lavoro è determinato in sessanta ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, salve le eccezioni previste dagli accordi interconfederali in materia.

Art. 10.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio dovrà trovarsi al proprio posto pronto a svolgere la sua attività.

Sarà considerato ritardatario chi, al segnale di cui è detto più sopra, risulterà non entrato nello stabilimento. L'operaio che si presenti successivamente con un ritardo non superiore a mezz'ora, sarà considerato presente agli effetti del computo delle ore, a partire dalla mezz'ora successiva a quella in cui ha avuto inizio il lavoro.

Nessun operaio potrà cessare il lavoro ed abbandonare il proprio posto prima del segnale di cessazione.

La pulizia del posto, delle macchine e degli utensili di lavoro, con le modalità indicate dalla Direzione dell'azienda, sarà fatta normalmente prima dell'anzidetto segnale di cessazione. Ove venisse compiuta oltre l'orario normale di cui all'art. 16 sarà considerata prestazione straordinaria.

Art. 11.

ORARIO SETTIMANALE
(Pomerigio del sabato)

Normalmente ed ove non ostino ragioni particolari, l'orario di lavoro del sabato di ogni settimana non dovrà protrarsi oltre le ore 14.

Per completare l'orario settimanale potrà farsi luogo al recupero in normale regime di retribuzione, prolungando l'orario negli altri giorni della settimana.

Art. 12.

SOSPENSIONI ED INTERRUZIONI DEL LAVORO

La sospensione del lavoro, decisa dall'azienda per un periodo superiore ai quindici giorni, ove tale termine non sia prolungato in seguito ad accordi eventuali tra le organizzazioni locali, darà diritto all'operaio di considerarsi licenziato, col trattamento previsto per i licenziamenti compreso il periodo di preavviso.

In caso di interruzione, per cause di forza maggiore, si farà luogo:

a) al pagamento della paga di fatto e della indennità di contingenza per tutte le ore trascorse nello stabilimento, con la facoltà da parte dell'azienda di adibire gli operai a lavori diversi dagli abituali;

b) al pagamento della paga di fatto o della metà della contingenza per la prima giornata di interruzione, nel caso che, pur non essendo trattenuti nello stabilimento, gli operai non siano stati avvertiti in tempo utile, e cioè almeno nel corso della giornata precedente, dell'interruzione.

Ferme le norme relative ai rimborsi che potranno essere richiesti alla Cassa Integrazioni salariali.

Sospensioni, interruzioni, permessi, assenze per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio non interrompono l'anzianità dell'operaio in ordine ai diritti che dall'anzianità derivano per legge o contrattualmente.

Art. 13.

RECUPERO DELLE ORE PERDUTE

Potranno essere recuperate, in normale regime di retribuzione, le ore di lavoro perdute per causa di forza maggiore, o per temporanee soste dell'attività lavorativa convenute preventivamente, purchè il recupero avvenga nei trenta giorni susseguenti all'interruzione e sia contenuto nel limite massimo di un'ora al giorno.

Art. 14.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cade in domenica, come è stabilito dalla legge. Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentita dalla legge citata, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nella domenica, oltre alla paga normale, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo o di concedere al lavoratore un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Le disposizioni concernenti la maggiorazione per il lavoro compiuto in domenica non si applicano ai lavoratori addetti a mansioni discontinue di semplice attesa o di custodia che prestano, legge consentendo, la loro opera in domenica, usufruendo del prescritto riposo in altro giorno della settimana.

Quando i lavoratori anzidetti lavorassero nel giorno fissato per il riposo, avranno diritto alla maggiorazione in vigore per il lavoro festivo, mentre un altro giorno della stessa settimana sarà fissato per il riposo compensativo.

Art. 15.

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO

Sono considerati festivi i giorni seguenti:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le festività nazionali indicate come tali dalle disposizioni vigenti o da quelle successivamente emanate dalle autorità competenti (attualmente il 25 aprile, il 1° maggio, l'8 maggio, il 4 novembre);

c) le ricorrenze: 1) 1° gennaio (capo d'anno); 2) Epifania (6 gennaio); 3) S. Giuseppe (19 marzo); 4) Ascensione; 5) Corpus Domini; 6) SS. Pietro e Paolo (29 giugno); 7) Assunzione (15 agosto); 8) Ognissanti (1° novembre); 9) Concezione (8 dicembre); 10) Natale (25 dicembre); 11) Giorno dell'Angelo (successivo alla Pasqua); 12) Patrono della località dove ha sede lo stabilimento.

Quest'ultima festività potrà essere sostituita d'accordo fra le organizzazioni territoriali, tenuto conto delle consuetudini locali.

Per le festività nazionali di cui al capoverso *b*) compete al lavoratore la retribuzione globale di fatto in ragione di otto ore giornaliere.

Per le festività infrasettimanali di cui al capoverso *c*) sarà corrisposta la retribuzione globale di fatto, secondo la durata del lavoro risultante dall'orario predeterminato in vigore nello stabilimento. In altri termini, il lavoratore dovrà ricevere quanto avrebbe percepito se avesse effettivamente lavorato seguendo il predetto orario.

Ove uno o più lavoratori siano chiamati a prestare la loro opera in uno dei giorni compresi nelle festività infrasettimanali, oltre al trattamento economico indicato per le festività stesse, sarà corrisposta la normale retribuzione globale di fatto per il lavoro svolto effettivamente sia ad economia che a cottimo, come se si trattasse di giorno feriale. Se la prestazione ha luogo in un giorno compreso nelle festività nazionali, oltre al trattamento economico indicato per le festività stesse, sarà corrisposta la normale retribuzione globale di fatto per il lavoro svolto effettivamente, sia ad economia che a cottimo, maggiorata però delle percentuali previste per il lavoro festivo.

Il trattamento economico di cui sopra per le festività nazionali ed infrasettimanali si intende esteso ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, nei limiti di tempo in cui dura il rapporto di lavoro.

Art. 16.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO
(maggiorazioni)

1) E' lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 9, ossia oltre le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le 10 ore giornaliere o le 60 ore settimanali per i lavoratori indicati nel secondo comma dell'articolo stesso.

2) E' considerato lavoro festivo quello effettuato nella domenica, nei giorni di riposo compensativo e nelle festività nazionali contemplate nell'art. 15.

3) E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le 22 e le 6.

Il lavoro straordinario notturno e festivo potrà essere effettuato solo nei casi e nei limiti previsti dalle leggi vigenti in materia. Sono ugualmente richiamate le leggi che vietano il lavoro notturno delle donne e dei fanciulli.

Il lavoratore che dimostri di frequentare scuole serali e festive sarà, a sua richiesta, esonerato dal lavoro straordinario e festivo, ove ne derivi impedimento a frequentare le scuole stesse.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo, saranno corrisposte ai lavoratori oltre alla normale retribuzione, le maggiorazioni indicate in appresso:

Lavoro straordinario diurno	20 %
Lavoro straordinario notturno	35 %
Lavoro notturno	25 %
Lavoro festivo .	35 %
Lavoro festivo straordinario (oltre le 8 ore)	45 %
Lavoro festivo notturno	50 %
Lavoro festivo notturno straordinario (oltre le 8 ore)	60 %

Le percentuali di maggiorazione sopra indicate si calcoleranno:

a) sulla paga di fatto comprensiva dell'indennità di contingenza per gli operai ad economia;

b) sulla paga base di fatto maggiorata della percentuale contrattuale di cottimo più l'indennità di contingenza per i lavoratori a cottimo.

Dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, con ciò intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 17.

LAVORO A COTTIMO

a) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti ad economia oppure a cottimo.

Il cottimo potrà essere sia collettivo che individuale, a seconda delle possibilità tecniche ed a seconda degli accordi che potranno intercorrere fra le parti direttamente interessate.

b) Ogni tariffa di cottimo deve garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un guadagno non inferiore al minimo di paga di categoria maggiorato della percentuale del 20 %.

Tale condizione si presume adempiuta quando — qualora vi siano più operai lavoranti con la medesima tariffa di cottimo — detti operai abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al 20 %.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà: la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

c) Agli operai interessati dovranno essere comunicati per iscritto, o per affissione all'inizio del lavoro, le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente. Dovrà poi essere comunicata agli operai per i diversi cottimi, la quantità del lavoro eseguito ed il tempo impiegato.

Tali comunicazioni dovranno essere in possesso degli operai perchè essi possano sempre computare con facilità ed esattezza la propria retribuzione.

Le tariffe così stabilite una volta superato il periodo di assestamento non potranno essere variate.

Solo quando siano attuate modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, si potrà procedere alla variazione delle tariffe di cottimo in proporzione delle variazioni di tempo che le modifiche stesse avranno determinato.

Le variazioni di tariffe in tal caso dovranno intervenire entro un periodo di assestamento uguale a quello stabilito nel seguente capoverso.

d) Il periodo di assestamento di cui sopra è, per i cottimi di lavorazione in serie, di un mese. Nei casi di nuove lavorazioni speciali, il periodo di assestamento — da concordarsi fra le parti — potrà avere la durata massima di 4 mesi, alla condizione che per il periodo oltre il secondo mese venga garantita agli operai una retribuzione non inferiore all'80% del guadagno medio di cottimo realizzato nel trimestre precedente alla entrata in vigore delle tariffe provvisorie.

Per i cottimi di breve durata dovrà intendersi per periodo di assestamento quel lasso di tempo strettamente necessario perchè il cottimo si normalizzi.

Per i cottimi ricorrenti si intende che il periodo di assestamento è solo quello iniziale della prima introduzione.

e) Qualora gli operai interessati nell'ambito di una tariffa di cottimo subiscano nel complesso del guadagno medio — orario di due quindicine — determinato in base a quanto fissato dal comma 1 del paragrafo *b*) — una diminuzione in confronto del guadagno medio — orario realizzato nel quadrimestre precedente, le parti interessate ne accerteranno le cause.

Se risulterà che la discesa del guadagno sia stata determinata in tutto o in parte da cause non imputabili agli operai, si determinerà la quota di guadagno che dovrà venire reintegrato e la ditta dovrà attuare gli opportuni provvedimenti per eliminare successivamente la discesa verificatasi.

Non daranno luogo ai provvedimenti di cui sopra le variazioni di guadagno che derivassero dall'applicazione di nuove tariffe durante il periodo di assestamento, ai sensi del paragrafo precedente.

f) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo si intende il totale delle somme pagate per lavoro a cottimo nel periodo preso in esame, diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiuto nello stesso periodo.

g) Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, all'operaio dovrà essere corrisposta una percentuale non inferiore a quella minima di cottimo.

h) L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello di economia non dovrà, rimanendo inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

i) E' proibito alle aziende di servizi di cottimisti i quali abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il rapporto di lavoro sempre intercorrente fra l'operaio e l'azienda e la dipendenza di un operaio ad un altro unicamente possibile agli effetti tecnici e disciplinari.

l) Qualunque contestazione non risolvibile nell'ambito aziendale in materia di cottimo riguardante la precisazione di elementi tecnici e l'accertamento di fatti determinanti la tariffa di cottimo è rimessa all'esame di un organo tecnico composto di un rappresentante per ciascuna delle due organizzazioni sindacali interessate e presieduto da un funzionario dell'Ispettorato

del Lavoro. Tale organo ha facoltà di eseguire sopraluoghi e gli accertamenti necessari ai fini dell'esame della controversia.

Contro le decisioni del predetto organo tecnico è ammesso ricorso entro 15 giorni alle superiori organizzazioni.

NORMA TRANSITORIA

Le tariffe di lavorazione esistenti prima dell'entrata in vigore delle disposizioni del presente articolo, saranno rivedute solo in quanto con l'applicazione del comma *b*) dell'articolo suddetto, avessero, in confronto della paga base, un margine di percentuale di guadagno inferiore al 20 %.

Art. 18.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE CONTESTAZIONI E RECLAMI RELATIVI ALLA RETRIBUZIONE

Le retribuzioni saranno corrisposte settimanalmente, quindicinalmente o mensilmente, secondo le consuetudini dell'azienda.

Quando, le retribuzioni siano pagate mensilmente, allo scadere della prima quindicina dovrà essere corrisposta al lavoratore, a titolo di acconto, una somma corrispondente, all'incirca, al 90 % di quanto egli avrebbe percepito se la paga fosse stata eseguita quindicinalmente, salvo conguaglio da eseguirsi allo scadere del mese.

Ogni versamento di retribuzione a titolo definitivo sarà accompagnato dalla busta paga, o da un documento che valga a sostituire la busta paga, con l'indicazione del nome e cognome del lavoratore, della qualifica, del periodo di paga cui il versamento va riferito, nonchè dei vari elementi componenti la retribuzione (paga base, cottimo, contingenza, ecc.) e delle eventuali trattenute.

Al lavoratore dovrà essere dato il modo di controllare, nella quantità e nella qualità il danaro formante la sua retribuzione. Controllato che egli l'abbia, perde il diritto di segnalare a posteriori eventuali differenze a suo danno, a meno che la Direzione dell'azienda non abbia la possibilità di accertare che la differenza effettivamente esisteva.

Ove abbiasi contestazione circa la misura della retribuzione od il modo di calcolarlo al lavoratore sarà corrisposta la parte non contestata, in attesa che la contestazione sia risolta in sede competente.

Lo stesso principio si applica a quella parte della retribuzione che viene corrisposta, nel corso dell'annata, in determinate occasioni (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Errori materiali di conteggio o di altra natura, dai quali risulti alterato, a danno del lavoratore o della azienda, l'importo delle retribuzioni, potranno essere reciprocamente segnalati, per il controllo ed il successivo conguaglio, entro un anno a far tempo dal giorno in cui ha avuto luogo il pagamento.

Art. 19.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Ove siano affidati alle donne lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattualmente prevista per l'uomo. Nelle lavorazioni a cottimo la parità di cui sopra si intenderà raggiunta con l'applicazione di una uguale tariffa.

Art. 20.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli operai che, per ragioni di lavoro, vengono destinati in zone riconosciute malariche compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

E' in facoltà del singolo operaio di non aderire al trasferimento in zona malarica e tale rifiuto non può di per sè solo, costituire motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 21.

GRATIFICA NATALIZIA

In corrispondenza delle feste natalizie l'azienda corrisponderà ai lavoratori, a titolo di gratifica, un compenso la cui misura è determinata dalle organizzazioni confederali.

Attualmente tale misura corrisponde a 200 ore di salario in base all'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore ad economia.

Per i cottimisti, si farà riferimento alla media della retribuzione percepita nelle due quindicine o nelle quattro settimane immediatamente precedenti al Natale.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno la gratifica di cui sopra verrà corrisposta in ragione di un dodicesimo per ogni mese intero trascorso alle dipendenze dell'azienda. Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni contano per un mese intero. Sono escluse dal computo le frazioni inferiori ai 15 giorni.

La retribuzione da prendere in esame è quella complessiva che il lavoratore percepiva nel momento in cui cessò il rapporto.

Per i cottimisti vale la media della quindicina o delle quattro settimane precedenti, nel modo indicato più sopra.

Art. 22.

FERIE

Il lavoratore che da almeno dodici mesi consecutivi si trovi alle dipendenze di una impresa, avrà diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie, la cui durata è fissata in appresso, durante il quale egli percepirà la retribuzione globale di fatto.

a) 12 giorni lavorativi (pari a 96 ore) per tutti coloro che hanno una anzianità non inferiore ad un anno e non superiore ad otto anni compiuti;

b) 14 giorni lavorativi (pari a 112 ore) per tutti coloro che hanno una anzianità superiore agli otto anni compiuti.

Quando le ferie siano contemporaneamente concesse a tutti i dipendenti dell'impresa od a scaglioni, a co-

loro che non avessero compiuto il prescritto anno di anzianità sarà concesso un periodo di ferie ridotto, in ragione di un giorno (8 ore), per ogni mese di servizio prestato, e retribuito nel modo indicato nel primo capoverso.

Se il lavoratore presenti le sue dimissioni ossia, per qualsiasi causa, licenziato dall'azienda, senza aver goduto del periodo di ferie pur avendone maturato il diritto, avrà titolo al godimento delle ferie stesse che dovranno essere concesse avanti la rescissione del rapporto di lavoro. Ove, nel momento delle dimissioni o del licenziamento, il lavoratore non abbia raggiunto l'anno di anzianità o non sia trascorso un anno dall'ultimo periodo di ferie, saranno concessi in godimento tanti giorni (otto ore) di ferie retribuite, quanti sono i mesi trascorsi dal giorno dell'assunzione oppure dall'ultimo periodo di ferie effettivamente goduto.

In ambedue i casi indicati nel precedente comma, ove vi sia impedimento al godimento delle ferie, è ammessa, a titolo di indennità sostitutiva delle stesse, la corresponsione al lavoratore di quanto gli sarebbe spettato se effettivamente avesse goduto delle ferie, in ragione dell'anzianità raggiunta e della paga globale giornaliera di fatto (nella misura di otto ore).

Normalmente l'intero periodo di ferie spettante al lavoratore dovrà essere concesso in una sol volta. L'epoca sarà stabilita tenendo conto delle esigenze della azienda e delle necessità dei lavoratori. A chi ne facesse richiesta, qualora l'azienda non disponga per tutti in tal senso, l'importo della retribuzione per il periodo di ferie dovrà essere anticipato.

Il lavoratore non può rinunciare, nè tacitamente nè esplicitamente, al godimento delle ferie, tenuto conto degli scopi sociali ed igienici per i quali esse furono istituite.

Parimenti l'impresa non potrà non concedere le ferie, facendo luogo al pagamento di una indennità sostitutiva, all'infuori dei casi previsti dal comma 4.

In caso di dimissioni o di licenziamento, il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Lo stesso periodo di preavviso si computa però agli effetti della maturazione delle ferie.

Cadendo una o più festività nazionali o infrasettimanali nel periodo di ferie, in aggiunta alla retribuzione da corrispondersi per le ferie stesse, sarà riconosciuto al lavoratore quanto indicato per le festività nazionali e infrasettimanali dall'art. 15 « giorni festivi e trattamento economico ».

Le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo di ferie non comportano un prolungamento delle stesse.

Se, durante il periodo di ferie, il lavoratore sia richiamato in servizio da una località diversa dalla sua abituale residenza, l'azienda dovrà corrispondergli quanto previsto dalle disposizioni del presente contratto sulle trasferte, sia per il viaggio da compiersi per rientrare in sede come per il viaggio di ritorno al luogo dove egli trascorreva le ferie.

Art. 23.

CONGEDO MATRIMONIALE

In base al contratto interconfederale 31 maggio 1941 (v. allegato) e aggiornamenti successivi, ai quali è fatto esplicito richiamo; compete al lavoratore che contragga matrimonio un permesso della durata di otto giorni consecutivi, anche non lavorativi.

L'assegno che, in tale occasione, sarà anticipato al lavoratore per conto dell'Istituto Nazionale della Previdenza non sarà comunque inferiore a 56 ore di retribuzione globale di fatto.

Art. 24.

TRATTAMENTO NEI CASI DI MALATTIA OD INFORTUNIO

Fermo restando le norme di legge e contrattuali in vigore in materia di malattia ed infortunio, si conviene che all'operaio non in prova che debba lasciare il lavoro per infortunio o malattia, sarà conservato il posto:

a) per un periodo di mesi 6 ove non abbia raggiunto nell'azienda una anzianità di cinque anni compiuti;

b) per un periodo di mesi 8 ove l'anzianità predetta sia superiore a cinque anni compiuti.

Trascorsi i termini anzidetti, ove l'azienda proceda al licenziamento, dovrà corrispondere al lavoratore il trattamento previsto per i licenziamenti, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. Se il lavoratore, trascorsi i termini massimi indicati più sopra, non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o delle conseguenze di essa, esso potrà risolvere il rapporto di lavoro conservando il diritto alla indennità di anzianità, quale gli sarebbe spettata in caso di licenziamento, escluso invece il preavviso.

Mancando tanto il licenziamento quanto le dimissioni il rapporto si intenderà sospeso.

I periodi di assenza per malattia od infortunio e gli eventuali periodi di sospensione indicati più sopra, si computano agli effetti dell'anzianità. Il lavoratore che al termine del periodo di malattia od infortunio non si ripresenti al lavoro entro cinque giorni dal termine stesso sarà considerato dimissionario.

Art. 25.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza o puerperio, il posto sarà conservato alle operaie per un periodo complessivo non superiore a sei mesi, tre dei quali potranno essere utilizzati avanti la data presumibile del parto ed il restante nel periodo di puerperio.

Alle gestanti che si assentano dal lavoro saranno corrisposti per un periodo di tre mesi avanti il parto e per sei settimane dopo il parto, i due terzi della retribuzione normale, per tale intendendosi la media della retribuzione complessiva raggiunta negli ultimi due periodi di paga immediatamente precedenti all'assenza, compresa l'indennità di contingenza.

Ove intervenissero, relativamente al trattamento di gravidanza e puerperio, norme generali di legge o contrattuali, quanto è disposto dal presente articolo si intenderà integralmente assorbito e sostituito dalle norme stesse.

Art. 26.

SERVIZIO MILITARE

L'interruzione del rapporto di lavoro per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, ecc. che considera il rapporto stesso come « sospeso » e riconosce al lavoratore il diritto alla conservazione del posto.

Agli effetti dell'indennità di anzianità il periodo di cui sopra entra nel computo del servizio prestato, semprechè il lavoratore, rispreso il posto nell'azienda, a servizio militare compiuto, non si dimetta avanti che siano trascorsi sei mesi della riassunzione.

Il richiamo alle armi non per fatto di leva, non risolve il rapporto di lavoro. Oltre alla conservazione del posto, il lavoratore usufruirà del trattamento ed avrà diritto alle provvidenze che risulteranno in atto nel momento del richiamo.

Sia nel caso di chiamata alle armi per fatto di leva, come in caso di richiamo, il lavoratore che intenda riassumere il suo posto, dovrà presentarsi alla Direzione dell'azienda entro un mese dal giorno in cui sarà stato dichiarato libero dall'autorità militare.

Trascorso tale periodo l'operaio potrà essere ritenuto dimissionario, a meno che non giustifichi esaurientemente l'ulteriore periodo di assenza.

Art. 27.

DISCIPLINA O OBBLIGHI DISCIPLINARI

L'operaio lavora, nel senso tecnico e nel senso disciplinare, alle dipendenze dei suoi superiori, che gli saranno convenientemente indicati. Egli ha il dovere di eseguire con prontezza e con diligenza e con assiduità il lavoro che gli viene affidato e di attenersi alle istruzioni che gli vengono impartite.

La urbanità e la correttezza dei modi nei confronti dei superiori e dei compagni di lavoro costituiscono uno stretto dovere.

Ugualmente corretto deve essere il trattamento dei superiori verso i subordinati.

Art. 28.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne e dei delegati di fabbrica, è fatto richiamo alla disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 29.

REGOLAMENTO INTERNO

Là dove già esista o dove, comunque, si proceda alla emanazione di un regolamento interno, nessuna parte di esso potrà derogare o risultare in contrasto con le norme del presente contratto o con le vigenti norme interconfederali sui compiti delle Commissioni Interne.

Il regolamento interno, esposto in modo chiaramente visibile nell'interno della fabbrica, dovrà essere rispettato dalle maestranze.

Art. 30.

PERMESSI DI ENTRATA ED USCITA

Durante l'orario di lavoro l'operaio non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dallo stabilimento senza esserne stato autorizzato.

Brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi a coloro che ne dimostrino la necessità.

Non è consentito ad alcuno di entrare e di trattenersi nello stabilimento nelle ore non destinate al lavoro, ove non ne sia autorizzato da speciale permesso.

La stessa disposizione vale per gli operai sospesi o licenziati nelle more del licenziamento.

Art. 31.

ASSENZE

Ogni assenza dal lavoro deve essere giustificata. La giustificazione dovrà essere presentata nel mattino successivo al primo giorno di assenza, ove non esista motivo di impedimento legittimo e dimostrato.

Assenze non giustificate sono passibili di sanzioni disciplinari previste in altra parte del presente contratto.

Trattandosi di assenza per malattia, il lavoratore dovrà darne partecipazione alla Direzione dell'azienda entro il secondo giorno, ove non ne sia impedito da legittima causa. La predetta Direzione avrà la facoltà di far visitare l'operaio dichiaratosi ammalato da un medico di sua fiducia.

Art. 32.

ASPETTATIVE PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

All'operaio che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Per il periodo di aspettativa non compete all'operaio compenso alcuno. Il periodo stesso entra nel computo del servizio prestato soltanto agli effetti dell'indennità di anzianità.

Art. 33.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori membri di organi direttivi delle organizzazioni sindacali operaie saranno concessi, perchè possano esercitare le loro funzioni presso gli organi predetti, dei brevi permessi, quando ciò sia richiesto per iscritto a cura degli stessi enti e non esistano, per l'azienda, impedimenti di ordine tecnico. L'appartenenza agli organi direttivi di cui sopra, la funzione esercitata e le variazioni successive dovranno essere comunicati alle aziende, per ogni lavoratore interessato, per tramite delle Associazioni Industriali territoriali.

Art. 34.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DELLE MACCHINE, DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

Quanto affidato all'operaio per lo svolgimento del lavoro (macchine, utensili, parti di ricambio, modelli, disegno, ecc.) dovrà essere usato con la cura e gli accorgimenti tecnici necessari ad evitare rotture e deterioramenti. Per garantire la conservazione del predetto materiale l'operaio dovrà disporre di mezzi adatti, in difetto dei quali egli potrà declinare la propria responsabilità, mediante tempestiva dichiarazione alla Direzione dell'azienda.

Di rotture, guasti e deterioramenti dovuti a colpa od a negligenza l'operaio potrà essere chiamato a rispondere nei limiti del danno accertato. Parimenti egli risponderà dello smarrimento degli oggetti e del materiale avuto in consegna, sia che lo smarrimento venga constatato durante il rapporto di lavoro oppure nel momento della riconsegna, in caso di dimissioni o licenziamento.

Gli utensili da impiegare nella lavorazione all'interno della fabbrica dovranno essere forniti dal datore di lavoro. Parimenti dovrà essere fornito dal datore di lavoro il materiale da impiegare nella lavorazione stessa (filato, cucirini, aghi, spilli, ecc.).

Ove tale materiale, in tutto od in parte, fosse fornito dal prestatore d'opera, il datore di lavoro dovrà effettuarne il rimborso in base al prezzo di mercato.

Nel caso che, avendone ottenuta l'autorizzazione, l'operaio impieghi nell'interno della fabbrica strumenti di sua proprietà, egli dovrà richiedere un documento che, elencando il numero e la specie degli strumenti, gli consenta di asportarli quando non esistesse più la necessità di impiegarli, od egli lasciasse il suo posto.

Delle macchine, utensili, strumenti, materiali che gli sono affidati per il suo lavoro, l'operaio non potrà fare diverso uso da quello che gli è indicato per l'esecuzione del lavoro stesso.

A maggior ragione egli non potrà asportarli dallo stabilimento, nè assoggettarli a modifiche ed a trasformazioni non esplicitamente autorizzate.

Epressamente vietati, salve le più gravi sanzioni previste dalle leggi, l'asportazione e l'uso per scopi diversi da quelli insiti nel rapporto di lavoro, di modelli e disegni, anche in copia, ed anche se i diritti dell'azienda non siano specialmente salvaguardati da brevetti o depositi.

Art. 35.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

Verificandosi agli impianti, alle macchine ed alle cose, danni imputabili a colpa o negligenza dell'operaio, il danno stesso dovrà essere contestato al responsabile con l'esatta indicazione dell'importo in cui si concreta il risarcimento.

Se l'operaio non riconoscesse la sua colpa o la riconoscesse solo parzialmente o contestasse la misura del risarcimento, sarà seguita la procedura stabilita per i reclami e le controversie individuali.

L'importo definitivamente accertato a carico del lavoratore, sarà trattenuto sulla normale retribuzione, in tante rate quante ne occorrono perchè la retribuzione stessa, riferita ad ogni singolo periodo di paga, non risulti ridotta in misura superiore al 12 % del suo importo complessivo.

Art. 36.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Tanto l'azienda come l'operaio sono tenuti all'osservanza delle norme di legge e delle disposizioni emanate dagli organi competenti relative alla tutela dell'igiene, alla prevenzione degli infortuni e delle malattie nel campo del lavoro.

A titolo esemplificativo: le macchine devono essere provviste dei necessari dispositivi di protezione, quelle adibite a lavorazioni producente polvere, delle bocche di aspirazione; i locali devono essere in normali condizioni di aerazione, pulizia, illuminazione e riscaldamento e assicurare conveniente spazio in relazione al numero degli operai.

Art. 37.

ABITI DA LAVORO

Il lavoratore deve essere provvisto del proprio indumento o abito di lavoro.

Se il carattere delle lavorazioni accelera l'usura dell'abito di lavoro o di parte di esso, l'azienda concorrerà in ragione del 40 % alla spesa necessaria per il rinnovamento dell'abito stesso o delle parti logore.

Ove la Direzione dell'azienda prescrivesse l'adozione uniforme di un abito da lavoro, dovrà fornirlo gratuitamente la prima volta: successivamente, presentandosi la necessità di rinnovarlo, il lavoratore concorrerà in ragione del 40 % della spesa effettiva.

L'abito da lavoro fornito dall'azienda rimane di proprietà di essa e non potrà essere usato fuori dello stabilimento se non nei casi previsti dal regolamento eventuale o dalle consuetudini.

Art. 38.

TRASFERTE

I lavoratori che, per ragioni di lavoro, siano inviati fuori dai limiti del comune in cui ha sede lo stabilimento, avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto ed alloggio, in base a nota documentata e comunque nei limiti della normalità, oppure in misura da convenirsi preventivamente fra le parti.

Art. 39.

TRASFERIMENTI

Il lavoratore che, per disposizioni dell'azienda, sia trasferito ad un altro stabilimento della stessa ditta, situato in diversa località, ove tale trasferimento rende necessario il mutamento di residenza, avrà diritto al rimborso alle spese di trasloco (mobili, bagagli, ecc.) per sè e per i familiari a carico. Oltre al rimborso dianzi indicato, il lavoratore avrà diritto ad una indennità di trasferimento pari a 200 ore di normale retribuzione se capo famiglia e di 100 ore di normale retribuzione se non debbono seguirlo nel trasferimento congiunti a carico.

Le predette indennità saranno ridotte alla metà, quando l'azienda metta a disposizione del lavoratore, nella nuova località, un alloggio in condizioni di abitabilità.

Quando, per causa di trasferimento, il lavoratore debba risolvere anticipatamente il contratto d'affitto (purchè questo ultimo risulti registrato prima della comunicazione del trasferimento) od altri contratti di fornitura di gas, luce, ecc., e per questa risoluzione anticipata debbano essere corrisposti indennizzi, questi saranno a carico dell'azienda.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento e sia perciò licenziato o rassegni le dimissioni ha diritto al trattamento previsto per i licenziamenti di cui all'articolo 41.

Art. 40.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova potrà essere comunicato in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di sei giorni di durata normale (48 ore). La stessa norma sarà seguita per le dimissioni presentate dal lavoratore.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro per tutto o parte del periodo di preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione relativa al periodo stesso. Se l'operaio dimissionario non prestasse la sua opera per tutto o parte del periodo di preavviso, l'azienda potrà trattenere dalle sue spettanze, alla cessazione del rapporto l'equivalente delle ore di lavoro mancanti a completare il preavviso stesso.

Il periodo di preavviso non può coincidere col periodo delle ferie annuali.

Il periodo di preavviso si comprende nel computo inteso a stabilire, a tutti gli effetti, l'anzianità del lavoratore. Ove allo scadere del periodo di preavviso, l'operaio fosse temporaneamente trattenuto dall'azienda, egli avrà diritto ad un ulteriore preavviso della durata normale.

Art. 41.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento non ai sensi dell'art. 44 (licenziamento per mancanze) all'operaio che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, è dovuta una indennità nella misura di:

— 5 giorni (ore 40) per ogni anno di anzianità dal 1° al 5° anno compiuto;

— 7 giorni (ore 56) per ogni anno di anzianità oltre il 5° e fino al 12° anno compiuto:

— 8 giorni (ore 64) per ogni anno di anzianità oltre il 12° e fino al 20° anno compiuto;

— 10 giorni (ore 80) per ogni anno di anzianità oltre il 20° anno.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, per la liquidazione di tale indennità le frazioni di anno si commuteranno in dodicesimi, con esclusione delle frazioni di mese.

Tenuto conto delle particolari esigenze e delle caratteristiche produttive dell'industria, che possono dar luogo a prestazioni inferiori a un anno, all'operaio licenziato, ancorchè non abbia maturato l'anno di anzianità, la indennità verrà liquidata in ragione di un dodicesimo per ogni mese di anzianità, qualora l'operaio stesso abbia raggiunto un mese di anzianità.

Le misure dell'indennità di cui al comma 1° devono essere conteggiate per le anzianità maturate a partire dal 1° luglio 1948, mentre per le anzianità precedenti a tutto il 30 giugno 1948 saranno applicate le misure precedentemente in atto.

Le predette indennità di cui al comma 1° saranno conteggiate in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per l'anzianità pregressa, e cioè per ogni anno di anzianità maturato a tutto il 30 giugno 1948, è dovuta all'operaio una indennità nella misura di:

a) due giorni (16 ore) per ogni anno di anzianità dal 1° al 7° anno compiuto;

b) tre giorni (24 ore) per ogni anno di anzianità oltre il 7° anno.

L'indennità predetta deve essere conteggiata:

a) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1942 al 30 giugno 1948, in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro;

b) per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1941, in base alla paga di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, esclusa l'indennità di contingenza.

Agli effetti del presente articolo si intende per retribuzione normale di fatto il complesso della paga di fatto più l'indennità di contingenza, più gli incentivi ed i premi di produzione.

Per la liquidazione degli operai normalmente retribuiti a cottimo si prende per base il guadagno medio di cottimo realizzato nelle ultime quattro settimane (o due quindicine) restando comunque assicurato all'operaio di cui sopra, ai fini del presente articolo, il minimo di paga base maggiorato del minimo contrattuale di cottimo di cui all'art. 17.

Art. 42.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Al lavoratore dimissionario, l'indennità di anzianità prevista dall'art. 41 sarà parzialmente od integralmente corrisposta a seconda dell'anzianità raggiunta nella azienda, nel modo e nelle misure indicate in appresso:

a) 35 % per l'anzianità compresa fra i 2 ed i 5 anni compiuti;

b) 50 % fra i 5 anni e di 10 anni compiuti;

c) 75 % fra i 10 anni ed i 12 anni compiuti;

d) integrale dopo i 12 anni compiuti.

L'anzidetta indennità sarà integralmente corrisposta, indipendentemente dall'anzianità di servizio, ai lavoratori che si dimettano per una delle cause sotto indicate:

1) per avere raggiunto il 60° anno di età se uomo ed il 55° anno se donna;

2) a seguito di subìto infortunio sul lavoro o malattia professionale;

3) se donne per contrarre matrimonio per gravidanza e puerperio.

Il periodo di apprendistato entrerà nel computo dell'anzianità agli effetti del trattamento sopra indicato, solo quando sia trascorso un anno dalla ultimazione del periodo stesso.

Art. 43.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Intervenendo la morte del lavoratore durante il rapporto di lavoro, tutte le indennità che gli sarebbero normalmente spettate, in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso, i ratei maturati delle ferie annuali e della gratifica natalizia e di eventuali altre spettanze, saranno versate al coniuge, ai figli od ai parenti secondo le vigenti norme di legge.

Art. 44.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Quando la condotta del lavoratore, nell'interno della fabbrica, risulti censurabile dal punto di vista disciplinare, saranno in diversa misura, a seconda della gravità della infrazione, adottati nei suoi confronti provvedimenti che avranno, in un primo tempo, lo scopo di richiamarlo al compimento dei suoi doveri e, successivamente, ove l'ammonizione risultasse inefficace, lo scopo essenziale di ripristinare, con la sanzione punitiva e con l'esempio che da essa deriva, l'ordine disciplinare nella sua sostanza e nella sua forma.

I provvedimenti che si indicano in appresso, costituiscono soltanto una obiettiva indicazione, nel senso di garantire, nell'adozione della sanzione punitiva, un rapporto quanto più possibile definito tra sanzione e mancanza.

1) L'ammonizione verbale che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero interverrà quando nell'osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori ed i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonizione scritta, che avrà più specifico carattere ammonitorio, si ricorrerà quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.

2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a due ore di paga compresa la indennità di contingenza, oppure, nei casi di maggiore gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni.

A titolo di indicazione, si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro e non giustifichi l'assenza;

b) che senza legittima giustificazione ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro, non avendone ottenuta autorizzazione dal diretto superiore;

c) che, per negligenza, eseguisca male il lavoro affidatogli;

d) che, nell'interno della fabbrica, eseguisca lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;

e) che, per disattenzione, provochi danno alle macchine od al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;

f) che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;

g) che nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo concerto con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (medaglie, schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori ed il rispetto dell'orario;

h) che, contravvenga al divieto di fumare nell'interno dello stabilimento, ove tale divieto esista e sia reso noto con appositi cartelli.

L'importo delle multe, ove non sia rivendicato dalla impresa a titolo di risarcimento per danni constatati, dovrà essere devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali dell'azienda o, in mancanza di queste all'Istituto di Assicurazione Malattie Lavoratori.

3) La particolare gravità o recidività delle mancanze, potrà infine, determinare il licenziamento del lavoratore, nei casi meno gravi con la perdita dell'indennità di preavviso ma non dell'indennità di anzianità, e nei casi più gravi di ambedue le citate indennità.

Si conviene che costituiscano legittimo motivo di licenziamento con la perdita dell'indennità di preavviso ma non della indennità di anzianità, le mancanze di cui in appresso:

a) assenze ingiustificate per oltre cinque giorni consecutivi, oppure assenze ripetute per cinque volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi od alle ferie;

b) abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nella esecuzione di lavori o di ordini, che implichino pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

c) litigi di particolare gravità o seguiti da vie di fatto, entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti;

d) condanna a pena detentiva, comminata con sentenza passata in giudicato, per azione non connessa col rapporto di lavoro;

e) in generale, la recidività ostinata nelle mancanze che abbiano già dato luogo alle sanzioni previste dal capitolo precedente (multe o sospensioni) o, comunque, abbiano arrecato un danno rilevante all'azienda.

Al licenziamento con perdita dell'indennità di preavviso e di anzianità si farà luogo:

a) in caso di furto, di trafugamento di materiali di modelli, di disegni, purchè il fatto sia provato, anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta l'autorità giudiziaria. Limitatamente ai modelli ed ai disegni si terrà conto, dell'elemento costituito dalla loro originalità;

b) quando il lavoratore sospeso accetti di produrre o contribuisca a produrre per conto di terze persone fuori dallo stabilimento, articolo o parti di essi, analoghi a quelli prodotti nell'azienda;

c) quando, lavorando solo o in comunione con altri operai nell'interno dello stabilimento, per proprio tornaconto; ed introducendo od asportando materiali anche di sua proprietà, abbia per il carattere continuativo di questa attività e per la estensione della stessa, recato rilevante nocumento all'azienda;

d) in caso di insubordinazione nei confronti della impresa o degli elementi da essa delegati, quando non vi siano ragioni largamente attenuanti o l'insubordinazione, per la poca gravità degli atti o per la pronta e sincera resipiscenza dell'insubordinato, non abbia nociuto alla disciplina della fabbrica.

e) in generale, quando la gravità della mancanza o delle mancanze, l'esistenza del dolo o del danno, rilevante rendano impossibile, per colpa esclusiva del lavoratore, la prosecuzione del rapporto e risulti moralmente giustificato, per il complesso dei fatti e delle circostanze, la decadenza del diritto alle indennità di preavviso e di anzianità.

Art. 45.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA

La trasformazione della forma costitutiva dell'azienda, la cessazione, il trapasso ad altri proprietari, a qualsiasi titolo, il trasferimento in altra sede della stessa, non risolvono il rapporto di lavoro nè mutano nè modificano lo stato di diritto, disciplinato dalle leggi e dai vigenti contratti di lavoro, e dai concordati interconfederali, esistenti fra il datore di lavoro ed i lavoratori alle sue dipendenze. Gli obblighi che incombono al primo si intendono trasferiti automaticamente al cessionario, ove la cessazione del rapporto di lavoro per mutuo accordo non sia intervenuta in precedenza a cura degli aventi obblighi, fatte salve, comunque, le ragioni degli aventi diritto.

Ove la risoluzione del rapporto di lavoro sia determinata da dissesto o fallimento o cessazione d'attività dell'azienda, il prestatore d'opera conserva integri i suoi diritti derivanti dal presente contratto e dalle disposizioni generali maturati nel momento della cessazione dell'attività aziendale, con i privilegi stabiliti dalla legge, e tutti gli obblighi del datore di lavoro, si intendono trasferiti alle eventuali gestioni liquidatrici o al curatore del fallimento.

Al lavoratore competono tutte le indennità del contratto, compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 46.

LAVORI DISCONTINUI

L'indennità giornaliera di contingenza stabilita dagli appositi accordi provinciali è ragguagliata, per gli operai addetti a lavori discontinui od a mansioni di semplice attesa o custodia, ad un orario di dieci ore od a quel maggior orario previsto dal terzo comma dell'articolo 9 (orario di lavoro).

Tuttavia, allorquando tali operai effettuino un orario giornaliero non inferiore ad otto ore, l'indennità di contingenza sarà corrisposta nella intera misura giornaliera.

Per retribuire il lavoro straordinario prestato oltre le dieci ore giornaliere, per gli operai in questione deve essere adottato, come quota oraria dell'indennità di contingenza, un ottavo della misura giornaliera della indennità stessa.

Restano ferme le condizioni migliori in atto.

Art. 47.

LAVORO A DOMICILIO

1. Definizione del lavorante a domicilio.

E' da considerarsi lavorante a domicilio chi, nella propria abitazione o in locali non appartenenti al datore di lavoro nè sottoposti alla sua sorveglianza: esegue lavoro retribuito per conto di uno o più datori di lavoro, ricevendo dagli stessi le materie prime e gli accessori. Inoltre, il lavorante a domicilio, per essere considerato tale, sarà impegnato a non eseguire, per proprio conto o per conto di privati o di committenti non propriamente datori di lavoro, lavori che determinino una condizione di concorrenza nei/confronti dei datori di lavoro, come non potrà assumere o comunque valersi di personale salariato o in altra forma retribuito.

2. Libretto personale di controllo.

Tutti i lavoratori a domicilio dovranno essere muniti a cura dei rispettivi datori di lavoro, di uno speciale libretto personale di controllo o documento equipollente, a madre e figlia, su cui, a cura del datore di lavoro dovranno essere annotati i seguenti dati:

Parte prima - consegna del lavoro

1) *data e ora dell'ordinazione*;
2) qualità e quantità dei materiali consegnati al lavorante a domicilio;
3) specificazione e quantità del lavoro da eseguire;
4) misura della retribuzione;
5) ammontare delle eventuali anticipazioni;
6) giorno e ora entro cui il lavoro dovrà essere riconsegnato;
7) firme del datore di lavoro o di chi per esso e del lavorante a domicilio.

Parte seconda - riconsegna del lavoro

1) *giorno e ora dell'avvenuta riconsegna del lavoro eseguito*;
2) specie e quantità del lavoro eseguito;
3) qualità e quantità dei materiali eventualmente restituiti dal lavorante a domicilio;
4) conteggio della retribuzione da corrispondere al lavorante a domicilio;
5) indicazioni ed eventuali ritenute;
6) firme del datore di lavoro o di chi per esso e del lavorante a domicilio.

3. Responsabilità del lavorante a domicilio.

Con la sottoscrizione della parte prima (consegna del lavoro di cui all'art. 2), il lavorante a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro, la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonchè quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

4) Retribuzione.

a) I lavoranti a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale, previsto dal presente contratto e dai successivi, per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.

b) Il trattamento di cui sopra si concreterà in una tariffa di cottimo piena costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza, nella misura fissata per i lavoranti di età superiore a 20 anni e indennità accessorie.

Indennità di contingenza, ed indennità accessorie dovranno essere tradotti in quote orarie sulla base delle otto ore giornaliere.

c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavorante di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni ad esso richiesta.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto *b)* per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.

d) Tutti gli aggiornamenti determinati, in aumento o diminuzione, del variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie e della indennità di contingenza, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso *c)*.

e) La compilazione e l'approvazione delle tariffe di cottimo ed il loro aggiornamento, in esecuzione degli accordi di cui sopra, si intendono devolute alle singole Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di opera, tenendo presenti i particolari caratteri delle varie produzioni.

5) Maggiorazione della retribuzione.

a) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con la festività natalizia, sarà corrisposta al lavorante a domicilio — a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali e infrasettimanali — una maggiorazione del 19 % da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavorante stesso nel corso del periodo considerato.

b) Con le stesse modalità ed in coincidenza con le ferie annuali oppure con la gratifica natalizia, sarà corrisposta al lavorante a domicilio che presti la sua opera ad un solo datore di lavoro una indennità sostitutiva dell'indennità di licenziamento, nella misura del 2 % dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

6) Lavoro notturno e festivo.

I lavori consegnati al lavorante a domicilio la sera della vigilia di una festività è da riconsegnarsi al mattino susseguente alla festività stessa, nonchè i lavori consegnati alla sera e da riconsegnarsi al mattino successivo e che impegnino l'attività lavorativa del lavorante a domicilio anche nelle ore comprese tra le 22 e le 6 o in giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si rende indispensabile una prestazione in periodi notturni o festivi, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoranti interni.

7) Pagamento della retribuzione.

Il pagamento della retribuzione sarà effettuata all'atto della riconsegna del lavoro o secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

8) Fornitura materiale.

Normalmente tutto il materiale, anche accessorio, necessario per le lavorazioni richieste, deve essere fornito dai datori di lavoro.

E' tuttavia riconosciuta alle parti la facoltà di concordare, in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavorante per quella parte del materiale accessorio che, in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro.

9) Norme generali.

Per tutto quanto non è espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge e quelle stabilite dal presente contratto per gli operai interni della categoria, in quanto compatibili con la specialità del rapporto.

Si richiamano in particolare le disposizioni relative alle assicurazioni sociali ed alla assistenza di malattia.

Art. 48.

CERTIFICATO DI LAVORO

L'azienda rilascerà all'operaio all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 49.

RECLAMI E CONTROVERSIE

A prescindere dalle funzioni e dagli interventi delle commissioni interne o dei delegati d'impresa, previsti dagli accordi interconfederali, le controversie individuali ed i reclami che ne conseguissero, da parte di uno o più lavoratori, saranno risolti nell'ambito aziendale secondo le norme stabilite dalla Direzione della azienda e le vigenti consuetudini. Non intervenendo un accordo, la controversia sarà sottoposta all'esame delle rispettive Associazioni territoriali per l'esperimento del tentativo di amichevole composizione.

Le controversie di carattere collettivo che insorgessero circa l'interpretazione e la pratica applicazione, dei contratti di lavoro, saranno deferite alle organizzazioni sindacali, in sede provinciale od in sede nazionale a seconda della natura della controversia, per la loro definizione.

Art. 50.

NORME GENERALI

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro. Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto non intendono sostituire le condizioni personali più favorevoli in atto, che dovranno di conseguenza essere mantenute.

Per quanto non risulti regolato dal presente contratto, si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 51.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore a decorrere dal 1° novembre 1948 ed avrà validità fino al 1° luglio 1950.

Si intenderà automaticamente rinnovato, dopo la sua scadenza di anno in anno, qualora una delle due parti non l'abbia disdetto con lettera raccomandata e ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 29 MARZO 1955, PER LE MAESTRANZE ADDETTE ALLE AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DELLE CONFEZIONI SU MISURA PER SIGNORA NELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

Addì 29 marzo 19   in Bologna

tra

l'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE DELLA C.I.S.L. DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA;

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE DELLA U.I.L. DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA;

ai fini dell'attuazione nei riguardi del settore sartorie su misura per signora, dell'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale, si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

RETRIBUZIONI MINIME UNIFICATE

Le nuove retribuzioni unificate per gli operai sono quelle risultanti dalla tabella annessa; per le qualifiche speciali e per gli impiegati quelle delle rispettive tabelle annesse all'accordo interconfederale 28 luglio 1954.

Art. 2.

DECORRENZA

Fermo restando le disposizioni di cui all'art. 6 dell'accordo 12 giugno 1954, le tabelle di cui al precedente art. 1 hanno la stessa decorrenza del predetto accordo e cioè dal periodo di paga in corso al 12 giugno 1954

Art. 3.

RIPROPORZIONAMENTO ALIQUOTE CONTRATTUALI

In conformità a quanto disposto dall'articolo 4 dell'accordo 12 giugno 1954 le aliquote previste dai sottonotati articoli del contratto di categoria 12 novembre 1948 vengono modificate come segue:

Art. 12.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DI LAVORO

Il compenso previsto dal punto *b*), per le ore perdute e per le quali gli operai, pur non essendo trattenuti in stabilimento, non siano stati preavvisati in tempo utile in relazione alla posssibilità di prevedere l'evento, viene ragguagliato al 70 per cento della paga di dette ore, per la prima giornata di sospensione.

Art. 17.

LAVORO A COTTIMO

La percentuale minima di cottimo è riproporzionata al 6,50 per cento.

CAPI GRUPPO - CAPI TAVOLA (MAESTRE)

La percentuale di maggiorazione sulla paga base per i capi gruppo, capi tavola (maestre), stabilita nella misura del 20 per cento viene riproporzionata al 5,50 per cento del nuovo minimo unificato.

LAVORI DISCONTINUI E DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA

Per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia vengono confermate le norme previste dall'art. 2 dell'accordo interconfederale 28 luglio 1954 in base alle quali la 9ª e la 10ª ora verranno retribuite con la paga oraria ridotta al 20 % (venti per cento).

Art. 4.

Il presente accordo fa parte integrante a tutti gli effetti del contratto collettivo di lavoro 22 novembre 1948 e ne segue le sorti a tutti gli effetti.

Tabella delle retribuzioni minime fissate ai sensi dell'Accordo 12 giugno 1954 per le maestranze dipendenti dalle Aziende esercenti l'industria delle confezioni su misura per signora nella provincia di Bologna.

	Lire orarie
Lavoranti di 1ª categoria A):	
superiore ai 20 anni . . .	118,40
dai 18 ai 20 anni	99,10
dai 16 ai 18 anni . . .	93,40
inferiore ai 16 anni . .	82,60
Lavoranti di 1ª categoria B):	
superiore ai 20 anni . .	116,35
dai 18 ai 20 anni . . .	97,40
dai 16 ai 18 anni . . .	91,80
inferiore ai 16 anni . .	81,15

Lavoranti di 2ª categoria:

	Lire orarie
superiore ai 20 anni .	111,20
dai 18 ai 20 anni .	93,20
dai 16 ai 18 anni .	82,60
inferiore ai 16 anni .	71,80

Aiutanti:

(dopo aver superato i: 4 anni di apprendistato se assunte in età fra i 14 e i 16 anni - 3 anni e mezzo di apprendistato se assunte in età fra i 16 e i 18 anni - 2 anni e mezzo di apprendistato se assunte in età fra i 18 e i 20 anni).

	Lire orarie
— per il primo anno:	
superiore ai 20 anni	97,70
dai 18 ai 20 anni	82,25
— per il secondo anno:	
superiore ai 20 anni	103,95
dai 18 ai 20 anni	87,50

Aiutanti:

(debbono essere assegnate a questa categoria di aiutanti le lavoratrici assunte in età superiore ai 20 anni che non hanno raggiunto i prescritti periodi di apprendistato indicati a fianco della voce precedente).

	Lire orarie
per il primo anno	92,95
per il secondo anno	95,85

Le suddette lavoratrici al termine del secondo anno dell'attuale aiutantato passerranno alla superiore categoria di aiutanti. La permanenza in quest'ultima categoria rimane fissata anche per le lavoratrici in parola in anni 2.

Apprendiste:

	Lire orarie
— assunte dai 14 ai 16 anni - durata apprendistato anni 4	56,65
— assunte dai 16 ai 18 anni - durata apprendistato anni 3 ½	70,15
— assunte dai 18 ai 20 anni - durata apprendistato anni 2 ½	77,10

Capi gruppo - Capi tavola (Maestre): (maggiorazione del 5,50 % sulla paga base della categoria cui appartengono).

Magazziniera:

	Lire orarie
superiore ai 20 anni	111,20
dai 18 ai 20 anni	93,20
dai 16 ai 18 anni	82,60
inferiori ai 16 anni	63,50

Fattorini:

superiore ai 20 anni	123,75
dai 18 ai 20 anni	115,60
dai 16 ai 18 anni	91,35
inferiori ai 16 anni	63,50

I nuovi minimi conglobati debbono trovare applicazione a partire dal periodo di paga in corso al 12 giugno 1954.

Visti l'accordo e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1705**.

Norme sul trattamento economico e normativo per gli operai addetti ai laboratori di pasticceria della provincia di Gorizia, escluso il comune di Grado.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale 15 maggio 1959 per l'estensione del trattamento delle festività nazionali ed infrasettimanali al personale dipendente da laboratori di pasticceria, da alberghi diurni, da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali;

Visti l'accordo nazionale 11 ottobre 1957 ed il protocollo aggiuntivo 19 maggio 1958, relativi all'applicazione della scala mobile al settore dei pubblici esercizi;

Visti gli accordi collettivi 18 gennaio 1954 e 4 giugno 1958, per gli addetti ai laboratori di pasticceria della provincia di Gorizia, escluso il comune di Grado, stipulati tra l'Associazione Provinciale dei Commercianti e l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, la Camera Confederale del Lavoro, la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 8 della provincia di Gorizia, in data 24 ottobre 1960, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati gli accordi collettivi 18 gennaio 1954 e 4 giugno 1958, relativi agli addetti ai laboratori di pasticceria della provincia di Gorizia, escluso il comune di Grado, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai addetti ai laboratori di pasticceria della provincia di Gorizia, escluso il comune di Grado.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 17 *aprile* 1962
Atti del Governo, registro n. 145, *foglio n.* 53. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 18 GENNAIO 1954 PER GLI ADDETTI AI LABORATORI DI PASTICCERIA DELLA PROVINCIA DI GORIZIA, ESCLUSO IL COMUNE DI GRADO

Il giorno 18 gennaio 1954, a Gorizia

tra

l'Associazione dei Commercianti della Provincia di Gorizia, rappresentata dal suo presidente cav. *Lino Mattioni; assistito* dal suo segretario *Carlo Valentinuzzi* e dal segretario dell'Associazione dei Commercianti di Monfalcone;

e

l'Unione Sindacale Provinciale di Gorizia della C.I.S.L., rappresentata dal suo segretario *Giuseppe Vodice*;

e

la Camera Confederale del Lavoro di Gorizia, rappresentata dal suo segretario *Armando Di Lazzaro;*

nonchè

la U.I.L. di Gorizia, rappresentata dal suo segretario *Fabrizio Giustiniani*:

Visto il concordato interconfederale per il rinnovo della tregua salariale 30 maggio 1947;

Visto la richiesta di adeguamento salariale prodotta dall'Unione Provinciale Sindacale di Gorizia della C.I.S.L. con nota n. 10838 del 27 agosto 1953;

si è stipulato il seguente accordo salariale integrativo da valere per gli addetti ai laboratori di pasticceria (compresi quelli annessi a panifici o pubblici esercizi) della provincia di Gorizia, esclusi quelli del comune di Grado:

Art. 1.

QUALIFICHE E TABELLE SALARIALI

	orarie	settim.
1) Capo laboratorio (intendendosi per tale l'operaio al quale è stata affidata dal proprietario dell'azienda la responsabilità tecnica del lavoro e del personale qualificato dipendente) .	L. 86,40	L. 4.147
2) Primo pasticcere e primo dolciere (intendendosi per tale l'operaio capace di eseguire qualsiasi lavoro a regola d'arte) .	» 79,20	» 3.801
3) Secondo pasticcere e secondo dolciere (intendendosi per tale l'operaio qualificato che non risponda alle premesse di cui al punto 2):		
di età superiore ai 20 anni	L. 72 —	L. 3.456
di età inferiore ai 20 anni	» 70,50	» 3.384
4) Aiutante pasticcere o aiutante dolciere (intendendosi per tale l'operaio qualificato di aiuto ai lavoratori di cui ai punti 2) e 3):		
di età superiore ai 20 anni	» 60 —	» 2.880
di età dai 18 ai 20 anni	» 58,45	» 2.806
di età inferiore ai 18 anni .	» 55,35	» 2.657

Art. 2.

APPRENDISTI

Per apprendisti si intendono coloro che compiono lavori diretti ad acquistare la conoscenza del mestiere.

Essi percepiscono:

nel primo anno di apprendistato: se di età inferiore ai 20 anni, il 25 % delle retribuzioni (salario base ed indennità di contingenza) dell'aiutante pasticcere di età dai 18 ai 20 anni; se di età superiore ai 20 anni, il 25 % delle retribuzioni dell'aiutante pasticcere di età superiore ai 20 anni;

nel secondo anno di apprendistato: se di età inferiore ai 20 anni, il 40 % delle retribuzioni (salario base ed indennità di contingenza) dell'aiutante pasticcere di età dai 18 ai 20 anni; se di età superiore ai 20 anni, il 40 % di quelle dell'aiutante pasticcere di età superiore ai 20 anni;

nel terzo anno di apprendistato: se di età inferiore ai 20 anni, il 70 % delle retribuzioni (salario base più indennità di contingenza) dell'aiutante pasticcere di età dai 18 ai 20 anni, se di età superiore ai 20 anni, il 70 % di quelle dell'aiutante pasticcere di età superiore ai 20 anni.

L'apprendistato, anche se effettuato alle dipendenze di diverse aziende, non potrà superare la durata di tre anni per i giovani assunti dal 15.mo al compimento del 18.mo anno di età, e di due anni per quelli assunti dal 18.mo al 20.mo anno di età compiuto.

L'apprendista superiore ai 18 anni, che abbia compiuto la metà del periodo di apprendistato, potrà essere ammesso alla prova d'arte ed in caso di risultato positivo, al passaggio alla rispettiva categoria di aiutante pasticcere o dolciere.

L'apprendista di età superiore ai 18 anni, che abbia terminato il periodo di apprendistato, ma che non sia in grado di compiere la prova d'arte, riceverà la paga dell'operaio di terza categoria (aiutante) con la riduzione del 10 % finchè non riuscirà a compiere il capolavoro.

Art. 3.

ESERCIZI DELLA PROVINCIA

Le retribuzioni di cui ai suddetti articoli 1 e 2 si riferiscono agli esercizi dei comuni di Gorizia e Monfalcone. Per gli esercizi degli altri Comuni della provincia s'intendono ridotte del 5 %.

Art. 4.

ORARIO DI LAVORO E LAVORO STRAORDINARIO

L'orario di lavoro resta stabilito in 8 ore giornaliere o 48 ore settimanali.

Il lavoro straordinario, intendendosi per tale quello prestato oltre l'orario giornaliero stabilito dalle varie aziende entro i limiti sopra indicati, verrà retribuito con la seguente maggiorazione:

a) per le prime due ore straordinarie il 25 % sulla paga base;

b) per le successive tre ore il 50 % sulla paga base;

c) per le ulteriori ore straordinarie il 75 % sulla paga base.

Il lavoro prestato nei giorni di riposo compensativo o nelle giornate festive ufficialmente riconosciute sarà compensato con la maggiorazione del 50 % sulla paga base.

Al lavoratore verrà inoltre corrisposta un'aliquota oraria dell'indennità giornaliera di contingenza per ogni ora di lavoro straordinario prestata.

Di detta aliquota dell'indennità di contingenza sono esclusi gli apprendisti, in quanto le loro retribuzioni sono già comprensive dell'indennità stessa.

Art. 5.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Il personale di cui al presente accordo, eccezion fatta per gli apprendisti, ha altresì diritto all'indennità di contingenza nelle forme e nella misura previste per i dipendenti da pubblici esercizi.

Art. 6.

GRATIFICA NATALIZIA

Al personale sarà dovuta in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica nella misura pari all'importo di una mensilità di retribuzioni (minimo di salario e indennità di contingenza) sulla media dell'ultimo trimestre.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, e sempre che sia stato superato il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati.

Art. 7.

FERIE ANNUALI

A tutti i dipendenti che abbiano compiuto un anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda spettano le ferie annuali nella misura di 12 giorni. Durante il periodo di ferie decorrono a favore del lavoratore tutte le retribuzioni fisse normalmente corrisposte.

Art. 8.

FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

Per le festività nazionali e infrasettimanali e per il relativo trattamento, il presente accordo fa riferimento al trattamento spettante ai lavoratori della panificazione stabilito dalla rispettiva regolamentazione salariale.

Art. 9.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - INDENNITÀ

La risoluzione del rapporto di lavoro, tanto nel caso di licenziamento quanto in caso di dimissioni, deve essere preceduta da regolare preavviso scritto.

I termini di preavviso sono i seguenti:
capo laboratorio, giorni 14;
per tutto il rimanente personale, giorni 8.

I termini di preavviso decorrono dal giorno susseguente a quello di riposo.

Oltre al preavviso o, in difetto, oltre all'indennità corrispondente, il lavoratore che abbia compiuto un anno d'ininterrotto servizio presso la stessa azienda, avrà diritto ad una indennità di anzianità.

Tale indennità sarà per il lavoratore in servizio al 1° gennaio 1954 e per il periodo successivo al 31 dicembre 1947, pari a 9 giornate di retribuzione normale globale per ogni anno di servizio prestato.

Art. 10.

NORME TRANSITORIE

Il presente accordo abroga e sostituisce l'accordo integrativo salariale per gli addetti ai laboratori di pasticceria della provincia di Gorizia stipulato il 14 marzo 1947.

Le parti contraenti sono d'accordo che esse hanno inteso fissare dei minimi di paga e non di stabilire diminuzioni delle paghe basi corrisposte agli operai che percepiscono paghe superiori in servizio il giorno 1° gennaio 1954, rimanendo in ogni caso salvaguardate le migliori condizioni di fatto.

Art. 11.

RIFERIMENTO CONTRATTO

Per quanto non previsto nel presente contratto, valgono le norme *contenute nel contratto nazionale di lavoro per gli addetti ai laboratori di pasticceria stipulato in data 22 luglio* 1933.

Art. 12.

VALIDITÀ E DURATA

Il presente accordo entra in vigore col 1° gennaio 1954 ed avrà la durata fino al 30 giugno 1954. Dopo tale data rimarrà in vigore fino a che non sarà sostituito da altro contratto che regoli la materia.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:

SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 4 GIUGNO 1958 PER GLI ADDETTI AI LABORATORI DI PASTICCERIA DELLA PROVINCIA DI GORIZIA, ESCLUSO IL COMUNE DI GRADO

A Gorizia, il giorno 4 del mese di giugno dell'anno 1958,

tra

l'ASSOCIAZIONE DEI COMMERCIANTI della Provincia di Gorizia, rappresentata dal suo presidente rag. *Gilberto Barnaba,* assistito dal capo gruppo interessato signor *Giuseppe Milani,* nonchè dall'addetto all'Ufficio Sindacale dell'Associazione *Carlo Valentinuzzi* e dal segretario dell'ASSOCIAZIONE DEI COMMERCIANTI di Monfalcone *Romano Candotti,* da una parte;

e

dall'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE di Gorizia della C.I.S.L. rappresentata dal suo segretario sig. *Giuseppe Vodice*;

e

dalla CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Gorizia della C.G.I.L., rappresentata dal suo segretario sig. *Fulvio Bergomas*;

e

dalla CAMERA SINDACALE PROVINCIALE di Gorizia della U.I.L., rappresentata dal suo segretario sig. *Vincenzo Pontini,* dall'altra parte;

Vista la richiesta di migliorie economiche in favore dei lavoratori dipendenti da laboratori di pasticceria avanzata dalla Unione Sindacale Provinciale di Gorizia della C.I.S.L. con nota n. 14870 dell'11 marzo 1957;

Visto l'accordo intervenuto fra le Organizzazioni Sindacali contraenti il giorno 28 maggio 1958 presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro di apportare con decorrenza 1° giugno 1958 sui salari base degli addetti ai laboratori di pasticceria della provincia di Gorizia l'aumento del 12 % su quelli previsti dall'accordo stipulato il 18 gennaio 1954;

si conviene quanto segue:

1. L'art. 1, « Qualifiche e tabelle salariali », del sopra citato accordo 18 gennaio 1954, è modificato come segue:

	Settimanali
1) Capo laboratorio (intendendosi per tale l'operaio al quale è stata affidata dal proprietario della azienda la responsabilità tecnica del lavoro e del personale qualificato dipendente)	L. 4.650
2) Primo pasticcere e primo dolciere (intendendosi per tale l'operaio capace di eseguire qualsiasi lavoro a regola d'arte) . .	» 4.260
3) Secondo pasticcere e secondo dolciere (intendendosi per tale l'operaio qualificato che non risponda alle premesse di cui al punto 2):	
di età superiore ai 20 anni . . .	» 3.870
di età inferiore ai 20 anni	» 3.790
4) Aiutante pasticcere o aiuto dolciere (intendendosi per tale l'operaio qualificato di aiuto ai lavoratori di cui ai punti 2 e 3):	
di età superiore ai 20 anni	» 3.225
di età dai 18 ai 20 anni	» 3.145
di età inferiore ai 18 anni	» 2.975

2. Il presente accordo entra in vigore col giorno 1° giugno 1958 ed avrà la durata fino al 30 giugno 1959. Successivamente si considererà rinnovato di sei in sei mesi, se una delle parti contraenti non lo avrà disdettato almeno due mesi prima della sua scadenza, con lettera raccomandata.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. 1706.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori a domicilio dipendenti dalle imprese esercenti la produzione di calzature della provincia di Bologna.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 25 luglio 1959, e relative tabelle, per gli operai addetti alla industria delle calzature, pantofole e tomaie;

Visto, per la provincia di Bologna, l'accordo collettivo 26 agosto 1948, relativo ai tempi di lavorazione per i lavoranti a domicilio dell'industria delle calzature, stipulato tra l'Associazione degli Industriali - Sezione Calzature - e la Camera Confederale del Lavoro - Sindacato Abbigliamento;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 3 del 13 agosto 1960 della provincia di Bologna, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Bologna, l'accordo collettivo 26 agosto 1948, relativo ai tempi di lavorazione per i lavoranti a domicilio dell'industria delle calzature, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori a domicilio dipendenti dalle imprese esercenti la produzione di calzature della provincia di Bologna.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 aprile 1962
Atti del Governo, registro n. 145, foglio n. 36. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 26 AGOSTO 1948, RELATIVO AI TEMPI DI LAVORAZIONE PER I LAVORANTI A DOMICILIO DELLA INDUSTRIA DELLE CALZATURE DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

Addì, 26 agosto 1948, in Bologna,

f r a

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIAL - SEZIONE CALZATURE;
la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO - SINDACATO ABBIGLIAMENTO;

in ottemperanza a quanto stabilito dal comma *f)* dell'art. 4 della regolamentazione del lavoro a domicilio del 31 maggio u. s., allegata al contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai addetti all'industria calzaturiera;

viene convenuto quanto segue:

TEMPI DI LAVORAZIONE

Lavorazione a mano da uomo:

	Ore
Fondo chiuso	14,—
Fondo punteggiato con una suola	15,—
Fondo punteggiato con due suole	16,—
Fondo punteggiato con tre suole	17,30
Sandali semplici con una suola	12,—
Sandali con due suole e con sughero	13,—

I tempi di lavorazione sopra indicati dovranno essere maggiorati di una mezz'ora qualora sia richiesta la cucitura a mano dell'orlone sulla tomaia e di un'ora se viene richiesto il filetto attorno al fondo.

Tomaie da uomo:

	Ore
Polacchi abbottonati	8,—
Tomaie da sciatore	5,—
Inglesi lavorati con due o più cuciture	5,—
Inglesi liscie con due o più cuciture .	4,—
Tomaie basse lavorate - Tomas (con forti e finte applicate agli occhielli, tutte bucate, smerlate e filettate) con due cuciture .	3,30
Tomaie basse lavorate - Tomas (con forti e finte applicate agli occhielli, tutte bucate, smerlate e filettate) con quattro cuciture	4,—
Tomaie basse lavorate (con forti e finte applicate agli occhielli, tutte bucate, smerlate e filettate con puntale diritto) con due cuciture	
Tomaie basse lavorate (con forti e finche applicate agli occhielli, tutte bucate, smerlate e filettate con puntale diritto) con quattro cuciture	3,50

Tomaie da uomo:

Tomaie basse liscie (con forti e finte applicate agli occhielli) due cuciture	2,—
Tomaie basse liscie (con forti e finte applicate agli occhielli) con quattro cuciture	2,30
Tomaie basse liscie con due cuciture	1,30
Sandali lavorati	3,—
Sandali lisci non orlati, nè bucati, nè filettati	1,—

I tempi sopra indicati dovranno essere decurtati di mezz'ora qualora le tomaie siano completamente sfoderate oppure solo con rinforzi agli occhielli e fodere per l'applicazione del forte.

Per tutte le tomaie con il solo davanti sfoderato, i tempi sopra indicati dovranno essere decurtati di un quarto d'ora.

Lavorazione a mano da donna:

	Ore
Sandoli Blak aperto davanti e dietro con tacco coda	9,—
Sandoli Blak con punta chiuso con tacco coda	10,—
Sandoli con guardolo fondo chiuso e punta aperta con punta coda	10,—
Sandoli con guardolo fondo chiuso e punta chiusa con tacco coda	11,—
Sandoli puntegg. mezza pianta con punta aperta con tacco coda	11,—
Sandoli puntegg. mezza pianta con punta chiusa con tacco coda	12,—
Sandoli puntegg. attorno al tacco con punta aperta	12,—
Sandoli puntegg. attorno al tacco con punta chiusa . .	13,—
Scarpa Blak con tacco coda	11,—
Scarpa con guardolo fondo chiuso con tacco coda . . .	12,—

	Ore
Scarpa puntegg. attorno al tacco con tacco di legno	13,—
Scarpa puntegg. con tacco di cuoio	15,—
Scarpa puntegg. doppio fondo tacco di cuoio	16,—

I tempi sopra indicati stabiliti per i vari tipi descritti con tacco coda dovranno essere decurtati di mezz'ora qualora vengano confezionati con tacco applicato.

Tomaie da donna:

	Ore
Polacchini lavorati	5,—
Polacchini lisci	3,30
Scarponcini lavorati (tipo Tomas)	3,30
Scarponcini con riporti nè bucati nè smerlati con due cuciture	2,—
Scarponcini lisci, con riporti con due cuciture	1,30
Sandoli lavorati con riporti e con filettatura fino a tre metri	3,—
Sandoli lavorati con riporti e con filettatura oltre i tre metri	4,—
Sandali lisci	1,30
Decoltè con riporti bucati e smerlati	3,—
Decoltè bucati senza riporti	1,45
Decoltè lisci	1,—

I tempi di lavorazione stabiliti per la confezione delle tomaie (uomo donna) si riferiscono al materiale consegnato già schernito con i punti di riferimento.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. 1707.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese artigiane di barbieri della città di Crema e circondario.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 21 novembre 1947, per i dipendenti da aziende di barbieri e misti, parrucchieri per signora e affini;

Visto, per la città di Crema e circondario, l'accordo collettivo integrativo 19 ottobre 1959, per i lavoranti barbieri, uomini e donne, stipulato tra il Gruppo Autonomo Barbieri, la Libera Associazione Artigiani Cremaschi e l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, la Camera del Lavoro - C.G.I.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 22 della provincia di Cremona, in data 30 giugno 1961 e dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la città di Crema e circondario, l'accordo collettivo 19 ottobre 1959, relativo ai lavoranti barbieri, uomini e donne, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoranti barbieri della città di Crema e circondario.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 17 aprile 1962
Atti del Governo, registro n. 145, foglio n. 49. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 19 OTTOBRE 1959 PER I LAVORATORI BARBIERI «UOMINI E DONNE» DELLA CITTA' DI CREMA E CIRCONDARIO

Il giorno 19 ottobre 1959 si sono incontrati presso l'Ufficio del Lavoro di Crema i signori *Simonetti Egisto*, in rappresentanza del GRUPPO AUTONOMO BARBIERI, assistito dal sig. *Maggi Giovanni*, in rappresentanza dell'Associazione Autonoma Artigiani di Crema; *Folloni Giuseppe* e *Jacobone Armando* per la Libera Associazione Artigiani Cremaschi; il sig. *Zaniboni Armando*, in rappresentanza dei datori di lavoro parrucchieri per signora,

e

il sig. *Fiorenzo Maroli* per l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE - C.I.S.L. -, il sig. *Francesco Taverna* per la Camera del Lavoro di Crema; in rappresentanza dei lavoratori barbieri i signori *Patrini Giacomo* e *Dellera Bruno*; alla presenza del dott. *Capece Minutolo*, Direttore dell'Ufficio del Lavoro di Crema, per la stipulazione del seguente accordo:

le parti dopo ampia e cordiale discussione hanno convenuto quanto segue:

A) A partire dal giorno 20 ottobre 1959 le retribuzioni in vigore per i lavoranti (uomini e donne) barbieri di Crema e circondario sono le seguenti:

Lavoranti di 1ª categoria	L. 6.500
Lavoranti di 2ª categoria	» 5 500

— le parti hanno comunemente concordato che qualora le tariffe dovessero variare in aumento, di rivedere il trattamento economico e salariale dei dipendenti.

B) *Indennità di anzianità*:

A titolo di anzianità di licenziamento il lavoratore ha diritto a 4 giornate di liquidazione per il 1° anno di anzianità e a 3 giornate per quelli successivi, sempre che il rapporto di lavoro sia continuativo. Nel caso che la ditta o il lavoratore risolvessero ogni anno il rapporto di lavoro, il lavoratore avrà diritto ogni anno a 4 giornate di retribuzione globale di fatto. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante l'anno al lavoratore dovranno essere liquidati i dodicesimi in base ai mesi di lavoro effettivamente prestati.

C) *Ferie*:

Il lavoratore ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie di giorni 9 se continuativi e di giorni 12 se saltuari. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante l'anno il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi corrispondenti ai mesi di effettivo lavoro prestato. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

D) *Orario di lavoro*:

Si fa riferimento alle disposizioni di legge e alle consuetudini in vigore.

Dichiarazione a verbale

a) dalle retribuzioni di cui al punto *A*) del presente accordo sono escluse le mance, le quali sono ad esclusivo vantaggio dei dipendenti;

b) le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente accordo non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli già acquisite dai lavoratori;

c) per tutto quanto non è fatto riferimento nel presente accordo, valgono le norme del Contratto Collettivo Nazionale e le disposizioni di legge relative al rapporto di lavoro;

d) il presente accordo avrà la durata di un anno, a decorrere dalla data della sua stipulazione, e si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora una delle parti non ne dia disdetta, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della sua scadenza;

e) in caso di stipulazione di accordi nazionali le parti si danno reciprocamente atto di attenersi al rispetto e alle applicazioni di tali accordi.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. 1708.

Norme sul trattamento economico e normativo per i lavoratori dipendenti dagli alberghi diurni della provincia di Milano.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti l'accordo collettivo nazionale 11 ottobre 1957 e il protocollo aggiuntivo 19 maggio 1958, per l'applicazione della scala mobile al settore dei pubblici esercizi;

Visto l'accordo collettivo nazionale 15 maggio 1959, per l'estensione del trattamento delle festività nazionali ed infrasettimanali al personale dipendente da laboratori di pasticceria, da alberghi diurni, da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali;

Visto, per la provincia di Milano, il contratto collettivo 14 febbraio 1955 per il personale dipendente da alberghi diurni, stipulato tra l'Associazione Proprietari Alberghi Diurni e la Federazione Provinciale Lavoratori Commercio, la Federazione Sindacati Addetti al Commercio ed Affini, l'Unione Dipendenti Aziende Commerciali - U.I.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 35 della provincia di Milano, in data 3 marzo 1961, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo 14 febbraio 1955, per il personale dipendente da alberghi diurni della provincia di Milano, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dagli alberghi diurni della provincia di Milano.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 *aprile* 1962
Atti del Governo, registro n. 145, *foglio n.* 37. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 14 FEBBRAIO 1955, PER IL PERSONALE DIPENDENTI DA ALBERGHI DIURNI DELLA PROVINCIA DI MILANO

Il giorno 14 febbraio 1955 nella sede dell'E.P.A.M. di Milano

tra

l'ASSOCIAZIONE PROPRIETARI ALBERGHI DIURNI rappresentata dai sigg. ing. *Ruschetta* cav. *Carlo, Coabianchi* cav. *Aldo, Guatteri* dott. *Giampiero, Galbarini Emilio, Orsenigo Ugo, Fabbrio Antonio,* assistita dall'EPAM nella persona del signor *Manzini Luigi*

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI COMMERCIO, rappresentata dai Segretari *Gastone Palazzi, Renato Giovannacci;*

la FEDERAZIONE SINDACATI ADDETTI AL COMMERCIO ED AFFINI, rappresentata dal suo Segretario provinciale *Emilio Ronchi;*

l'UNIONE DIPENDENTI AZIENDE COMMERCIALI (aderente all'U.I.L.), rappresentata dal Segretario sig. *Carlo Scalvini;*

si è stipulato il seguente Contratto integrativo provinciale di lavoro da valere per il personale dipendente da Alberghi Diurni.

Gli stipendi ed i salari in vigore sino alla data del 28 febbraio 1955 vengono aumentati dell'8% per il personale in genere mentre per il personale addetto ai servizi di Parrucchieri per uomo-signora-misti. nella misura di L. 250 settimanali.

TABELLE DEI MINIMI DI RETRIBUZIONE

	Mensili Uomini	Mensili Donne
Categoria A		
Personale con mansioni direttive che esercita effettivamente mansioni direttive alle dirette dipendenze del datore di lavoro	51.570	51.570
Categoria B		
Capo Ufficio	34.950	30.460
Contabile	29.560	25.480
Categoria C		
Bigliettai	19.355	17.390
Stenodattilografa	—	16.525
Dattilografa	—	14.850

Personale non impiegatizio	Settimanali Uomini	Settimanali Donne
Macchinista o meccanico con patente	3.780	—
Macchinista senza patente	3.445	—
Fuochista	3.445	—
Lavandai	3.445	2.615
Stiratori	3.445	2.560
Addetti al bagagliaio	3.445	—
Addetti ai lavori di fatica	3.445	—
Guardia notturna	3.445	—
Lustrascarpe	2.730	2.140
Gabinettai	2.730	1.900
Bagnini	2.730	1.900
Guardarobiera consegnataria	—	2.885
Guardarobiera non consegnataria	—	2.615
Capo Reparto con almeno 5 persone alle proprie dipendenze, sarà corrisposta oltre alla paga prevista	430	300
Parrucchieri	2.750	—
Manicure	—	1.890
Pedicure	3.435	3.435
Parrucchieri misti (ai parrucchieri misti sarà applicata la maggiorazione del 20% sui salari).		
Parrucchieri per signora (ai parrucchieri per signora si applicheranno i contratti di 1ª categoria).		

Art. 1.

I minimi di paga su riportati sono riferibili all'orario di 8 ore giornaliere e 48 settimanali. Al personale addetto al lavoro discontinuo e di semplice attesa di cui alla tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923 n. 2657 e successive modifiche, si potrà far prestare un orario di 54 ore settimanali.

Art. 2.

In aggiunta ai minimi di cui sopra fissati, permane la corresponsione dell'indennità di contingenza, giusta al criterio della scala mobile, così come è fissato per il settore industriale, invariate restano le clausole normative riportate nell'accordo relativo all'indennità in parola.

Art. 3.

Al personale addetto alla biglietteria ed alla cassa si corrisponderà una percentuale del 3% sulla vendita del sapone per bagno e del 5 % su tutti gli altri prodotti di profumeria e varie, fermo restando le condizioni di miglior favore in atto.

Art. 4.

A tutto il personale viene corrisposta una indennità di mensa nella misura di L. 40 giornaliere per ogni giornata di effettiva presenza.

Art. 5.

Ai lavoratori operai e impiegati è dovuta una indennità di caropane, istituita dal decreto legge 6 maggio 1947 a decorrenza dal 16 aprile 1947.

L'attuale misura dell'indennità di caropane, sucessivamente maggiorata con decreto-legge 16 luglio 1947 e con la legge 7 luglio 1949, è la seguente:

	Lire settimanali	Lire mensile
	—	—
Addetti ai lavori normali	120	520
Addetti ai lavori pesanti	180	780
Addetti ai lavori pesantissimi . . .	240	1040

Art. 6.

Il trattamento economico del personale retribuito in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili non potrà essere inferiore alla retribuzione fissata nel presente accordo ed alla relativa indennità di contingenza previste per il personale della stessa qualifica a retribuzione fissa.

Art. 7.

Gli aumenti di merito sono riportati in cifra sui nuovi minimi.

Art. 8.

Il presente accordo vale per il Comune di Milano, Sesto S. Giovanni, Monza. Per gli altri Comuni della Provincia di Milano, sui minimi di paga base verrà fatta una riduzione del 5%.

Art. 9.

L'accordo di cui alla presente, entra in vigore a datare dal 1° marzo 1955.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1709.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei camporaioli del comune di Vecchiano.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per il comune di Vecchiano, l'accordo collettivo 20 luglio 1954, relativo ai camporaioli, stipulato tra l'Unione degli Agricoltori e la Federmezzadri - C.G.I.L. -, la C.I.S.L. - Settore Terra; la U.I.L. - Terra;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 6 della provincia di Pisa, in data 29 agosto 1960 dell'accordo sopra indicato depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per il comune di Vecchiano, l'accordo collettivo 20 luglio 1954, relativo ai camporaioli, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i camporaioli del comune di Vecchiano.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 17 aprile 1962
Atti del Governo, registro n. 145, foglio n. 52. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 20 LUGLIO 1954, RELATIVO AI CAMPORAIOLI DEL COMUNE DI VECCHIANO

Addì 20 luglio 1954.

Presso la Prefettura di Pisa e con la presidenza del Vice Prefetto Vicario dott. *Sparacio Giuseppe*.

tra

la UNIONE DEGLI AGRICOLTORI della Provincia di Pisa rappresentata dall'avv. *Aldo Bonomi*

e

la FEDERMEZZADRI aderente alla C.G.I.L., rappresentata dal sig. *Pucci Anselmo* e *Carnesecchi Paride*,

la C.I.S.L. - SETTORE TERRA, rappresentata dal signor *Zaccagnini Jacopo;*

la U.I.L. - TERRA, rappresentata dal sig. *Bartoli Orio*, assistiti da un gruppo di camporaioli della zona di Vecchiano interessata,

presa in esame la controversia esistente tra i concedenti a camporaiolato della zona bonificata del Massaciuccoli, Bacino Meridionale Pisano per i terreni siti in Provincia di Pisa e parte dei loro camporaioli, controversia originata dalla applicabilità del Decreto Legislativo luogotenenziale 19 ottobre 1944, n. 311, ai rapporti di cui sopra, dopo ampio esame degli argomenti dell'una e dell'altra parte, nell'intento di addivenire ad una distensione degli animi auspicabile nell'interesse delle coltivazioni che risentono notevolmente dell'attuale stato di cose,

si conviene di porre fine alla controversia predetta, secondo le modalità che seguono:

1°) Con decorrenza dalla data odierna, la divisione dei prodotti per tutti i camporaioli della zona di cui in premessa avverrà in misura del 53% al camporaiolo e del 47% al concedente per i prati ad erbai, e del 54% e 46% rispettivamente al camporaiolo ed al concedente, per le colture cerealicole ed uva.

Viene riconosciuto inoltre, in via forfetaria, in sostituzione dei premi al merito previsti dai patti vigenti, un ulteriore compenso oltre il 54% a favore del camporaiolo sulle colture industriali, compenso che viene fissato nella misura del 3%.

2°) Le singole aziende definiranno direttamente con i camporaioli interessati le modalità per la sistemazione del passato.

3°) Le Organizzazioni dei camporaioli prendono impegno di far recedere i loro aderenti che sono parte in giudizio, dalla azione giudiziaria attualmente in corso in sede di Suprema Corte, e le controparti rinunzieranno al rimborso delle spese e degli onorari legali relativi a tale giudizio di Cassazione.

I concedenti desistono dall'ulteriore recupero delle spese e onorari ritirati con la nota sentenza della Corte di Appello di Firenze, fermo restando quanto già ricavato dalle esecuzioni fatte.

Saranno abbandonate le procedure di sequestro in corso nella zona.

Per i camporaioli che hanno subìto il sequestro, e per quelli che hanno diviso al 60% le percentuali di reparto di cui al punto 1°) avranno effetto dal 1° ottobre 1953 in deroga a quanto stabilito al punto 2°).

4°) Viene riconosciuto l'impegno dei camporaioli a corrispondere entro il termine più breve la quota di spese già anticipata dal concedente per i raccolti passati, e non ancora regolarizzata.

5°) Si dichiara col presente atto che non ha più motivo di sussistere qualsiasi rivendicazione in ordine alla applicabilità del Decreto di cui in premessa, e si intende di conseguenza risolta la controversia fino a quando non intervengano nuove disposizioni legislative o nuovi accordi collettivi che disciplinino diversamente la materia.

Le Organizzazioni rappresentative dei camporaioli e dei proprietari prendono impegno per i loro organizzati, di curare con ogni diligenza le norme della buona coltivazione al fine di intensificare la produzione nell'interesse delle parti e della Nazione.

A chiarimento dell'accordo odierno dichiariamo che fra i prodotti industriali, di cui all'ultima parte del punto 1°) dell'accordo stesso sono compresi i carciofi, gli spinaci e le arachidi.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* — SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9151889) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.